

Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Palembang

RA. Ritawati

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

ritawati.febi@gmail.co.id

Abstract:

Compensation has big effect on motivation, performance and employee work satisfactions. Theoretically, giving a fair compensation will increase employee's productivity, and finally improve the wealth of institution. Using qualitative analysis with open-close interview procedures, this research finds out that compensation on employees in Islamic banking could improve employee's loyalty and productivity. It could be seen from the assessment of employee productivity done by managers of Islamic banking in Palembang on many years under study that had increased. Such improvement in employee productivities not only of tangible productivity manner but also intangible.

Key Words: Compensation, Employee' Performance, and Islamic Banking

Pendahuluan

Organisasi Perbankan Syariah lahir sebagai salah satu solusi alternatif terhadap persoalan pertentangan antara bunga organisasi Perbankan dan riba. Dengan demikian kerinduan umat Islam Indonesia yang ingin melepaskan diri dari persoalan riba telah mendapatkan jawaban dengan lahirnya Organisasi Perbankan Islam

Kemajuan dunia perorganisasi Perbankanpun tidak lepas pula dari Sumber Daya Manusia (SDM), dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor utama karena selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan keorganisasian, tidak terkecuali dunia perorganisasi Perbankan. Peran aktif tersebut terlihat pada kegiatan perencanaan, pelaku dan penentu kegiatan perorganisasi Perbankan, perlengkapan tidak akan berhasil tanpa kinerja manusia, karena manusia adalah makhluk sosial yang cenderung mengorganisir dan *me-manage* semua urusan.

Suatu organisasi Perbankan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh sistem manajemen yang digunakan organisasi Perbankan dan tenaga kerja yang menjalankan organisasi Perbankan tersebut. Manajemen sebagai proses yang menggerakkan organisasi Perbankan sangatlah penting, sebab tanpa manajemen dan karyawan yang efektif tidak akan ada usaha yang berhasil dan bertahan lama. Tercapainya tujuan organisasi dalam suatu organisasi Perbankan, untuk sebagian besar bergantung kepada kemampuan manager dan karyawan yang

ikut membantu menjalankan organisasi Perbankan yang bersangkutan, sebab manajer adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan, sedangkan karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaga (fisik dan pikiran) kepada suatu organisasi Perbankan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. (Dewi, 2012: 115).

Modernisasi manajemen semakin berkembang terutama untuk meningkatkan kualitas dan kemajuan suatu organisasi Perbankan. Karenanya dari sub-sub kerja peningkatan sumber daya manusia diarahkan pada program kompensasi dan penghargaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga dapat diartikan apa yang diterima karyawan sebagai pertukaran pekerjaannya. Apakah itu upah perjam atau gaji berkala. (Dewi, 2012: 115)

Pimpinan organisasi Perbankan dalam mengambil keputusan, menentukan kebijaksanaan, dan menggerakkan orang lain harus sesuai dengan prosedur kerja, terutama dalam hal penerapan kompensasi. Oleh karena itu, pemberian kompensasi disesuaikan dengan keahlian dan ilmu pengetahuan yang dikuasai oleh tenaga kerja. Bila dalam hal ini organisasi Perbankan kurang memperhatikan prosedur yang lazim digunakan mengenai kompensasi, maka akan sulit untuk mewujudkan profesionalisme. (Notoatmodjo, 2010: 181)

Pada kenyataannya kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Sebenarnya dengan pemberian kompensasi organisasi Perbankan menginginkan para pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik pegawai pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada pegawai yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus. Menurut Robbins kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seorang dengan tingkat kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja. (Notoatmodjo, 2010: 183).

Seorang karyawan akan lebih meningkatkan kinerja jika kepuasan kerjanya terpenuhi, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya kepuasan kerja

karyawan tidak terpenuhi maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Dengan memberikan kompensasi perusahaan mengharapkan agar karyawan mencapai kepuasan kerja tersebut. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). (Triton. 2010: 183)

Lembaga perorganisasi Perbankan untuk mencapai tujuannya bergantung pada kinerja pegawai. Maka dari itu pemberian kompensasi sangatlah penting untuk menunjang kepuasan kinerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para karyawan akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi Perbankan.

Data awal juga menunjukkan, besarnya kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya kompensasi yang akan diterima. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga fisik atau pikiran. Fenomena yang terjadi pada organisasi Perbankan Syariah Palembang bahwa dalam pemberian kompensasi tahunan terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, yang akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja para karyawan yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan karyawan tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi organisasi Perbankan karena dirasa tidak efektif, efisien dan optimal yang akan mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan atau nasabah terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memperoleh kompensasi yang tidak sesuai atau rendah akan membuat mereka tidak betah atau tidak dapat bertahan berkerja, sehingga tak jarang karyawan dapat keluar dari organisasi Perbankan dan mencari organisasi Perbankan/ tempat berkerja lain yang memiliki sistem kompensasi yang lebih baik. Dengan kehilangan karyawan maka organisasi Perbankan harus melakukan rekrutmen karyawan baru, hal ini akan merugikan organisasi Perbankan dalam pengeluaran biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

Pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Maka pelanggan atau nasabah akan senang bekerja sama dengan organisasi Perbankan karena dalam hal ini juga diatur oleh UU No. 13/2013 tentang ketenagakerjaan bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan roaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Penelitian ini akan membahas (1) Bagaimana mekanisme penerapan sistem kompensasi pada dunia Perbankan Syariah di Palembang? Dan (2) Adakah hubungan pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada dunia Perbankan Syariah dewasa ini?

Landasan Teori dan Literature Review

Pengertian Kompensasi

Secara etimologi kompensasi adalah ganti rugi; imbalan berupa uang atau bukan uang yang (*natural*), yang diberikan kepada karyawan di perusahaan atau organisasi (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2015). Dengan demikian dapat dipahami pengertian kompensasi secara etimologi adalah imbalan berupa uang atau jasa yang diberikan pada seseorang di suatu perusahaan atau organisasi.

Macam-macam Kompensasi

Kompensasi dibedakan menjadi 2 bentuk, yaitu (1) bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, (2) bentuk kompensasi yang tak langsung merupakan pelayanan dan keuntungan (Hasibuan, 2012: 117). Penjelasan seperti dideskripsikan sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)
Kompensasi yang langsung dikaitkan dengan prestasi dan hasil kerja para karyawan berupa upah dan gaji. Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Atau, dapat juga dikaitkan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)
Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja para karyawan. Kompensasi ini juga disebut kompensasi pelengkap, karena berfungsi untuk melengkapi kompensasi yang telah diterima karyawan melalui upah atau gaji. Kompensasi tidak langsung berupa keuntungan (*benefit*) dan pelayanan (*service*). Benefit dan Service adalah kompensasi tambahan (Finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga dan darmawisata.

Kriteria Pemberian Kompensasi

Kebijaksanaan dalam pemberian kompensasi suatu organisasi terhadap karyawan yang bukan sesuatu yang statis, melainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi suatu organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu. Faktor-faktor yang memengaruhi perubahan ketentuan pemberian kompensasi antara lain: keadaan perekonomian suatu negara, kebijakan pemerintah, tuntutan organisasi karyawan, perkembangan ilmu teknologi, dan menimbulkan begitu kegoncangan. Beberapa kriteria yang perlu

diperhatikan dalam penetapan kebijakan pemberian kompensasi (Notoatmodjo, 2013), yaitu (1) Biaya hidup; (2) Produktivitas; (3) Skala upah atau gaji umum berlaku; (4) Kemampuan membayar; (5) Upah atau gaji sebagai alat untuk menarik, mempertahankan dan memberikan motivasi. Penjelasan seperti diatas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Biaya Hidup

Kriteria biaya ini berorientasi kepada karyawan, atau keutuhan karyawanlah yang dipentingkan. Dengan mempergunakan kriteria biaya hidup ini dimaksudkan agar karyawan suatu organisasi dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal, maka mereka harus memperoleh kompensasi sebesar biaya pada saat ini. Kriteria biaya hidup untuk pemberian kompensasi ini dasarnya adalah terjadinya inflasi di masyarakat. Artinya meskipun ada inflasi yang berarti biaya hidup naik, maka kompensasi pun akan mengikutinya.

2. Produktivitas

Meningkatkan produktivitas karyawan sudah tentu akan meningkatkan penghasilan dari organisasi Perbankan yang bersangkutan. Hal ini berarti biaya persatuan produksi lebih rendah dan mengakibatkan penghematan dalam keseluruhan biaya produksi. Dengan kata lain keuntungan produksi ini para karyawan juga mempunyai andil. Maka logislah apabila hal ini perlu dijadikan kriteria untuk pemberian kompensasi kepada karyawan.

3. Skala upah atau gaji yang umum berlaku

Memang sulit mengambil skala pemberian gaji atau upah yang umum berlaku karena bervariasinya jenis organisasi pemerintah, perusahaan milik negara, swasta, dan sebagainya mempunyai skala penggajian yang berbeda-beda. Akan tetapi secara umum organisasi yang bersangkutan dapat mengacu kepada organisasi yang sederajat dan sejenis yang sudah mempunyai skala pemberian kompensasi, sebagai kriteria pemberian kompensasi bagi karyawannya.

4. Kemampuan Membayar

Semua organisasi selalu memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau kompensasi karyawannya, dikaitkan dengan biaya keseluruhan organisasi. Dari sini selalu terlihat bahwa kompensasi biaya yang paling besar adalah biaya untuk membayar kompensasi para karyawan. Namun demikian, biaya-biaya operasional lainnya tidak berarti diabaikan, agar organisasi itu tetap berjalan. Oleh sebab itu dalam membuat kriteria pemberian kompensasi ini kemampuan untuk membayar dari organisasi yang bersangkutan perlu diperhitungkan.

5. Upah atau gaji sebagai alat untuk menarik, mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan

Organisasi Perbankan yang baik akan selalu menarik calon karyawan untuk bekerja didalamnya, serta mempertahankan karyawannya untuk betah bekerja didalamnya. Disamping itu organisasi Perbankan yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawannya. Kompensasi (gaji/upah) yang diberikan oleh organisasi Perbankan kepada karyawannya akan dapat menarik dan mempertahankan serta memberikan

motivasi kerja kepada karyawan apabila diberikan secara tepat dan sesuai dengan jasa yang diberikan.

Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun organisasi Perbankan. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan, tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Bagi organisasi Perbankan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan yang berdasarkan penilaian prestasi, tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi Perbankan harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi (Notoatmodjo, 2013). Dengan sistem yang baik akan dicapai tujuan antara lain :

- 1) Menghargai Prestasi Kerja
Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* karyawan sesuai yang diinginkan suatu organisasi Perbankan.
- 2) Menjamin Keadilan
Adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam suatu organisasi Perbankan, masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.
- 3) Mempertahankan Karyawan
Sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi Perbankan tersebut. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
- 4) Memperoleh Karyawan yang Bermutu
Kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak peluang untuk memilih karyawan yang bermutu.
- 5) Pengendalian Biaya
Sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen. Sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
- 6) Memenuhi Peraturan
Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntunan dari pemerintah, suatu organisasi Perbankan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak, serta memperhatikan undang-undang perburuan yang berlaku. Prinsip adil, dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan menambah motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Adapun asas kompensasi adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2012):

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsisten. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberi hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan adil akan tercipta suasana kerja yang sama baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manager personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan *qualified* tidak terhenti, tuntutan serikat buruh berkurang, dan lain-lain.

Metode Kompensasi

Metode kompensasi (balas jasa) dikenal metode tunggal dan metode jamak (Hasibuan, 2012) yang dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Metode tunggal yaitu suatu metode dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.
2. Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

Sistem dan Kebijakan Kompensasi

Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah (a) sistem waktu; (b) sistem hasil (*output*); (c) sistem borongan (Hasibuan, 2012), penjelasan diatas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, biasanya kompensasi (gaji/upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap komensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan pada lamanya bekerja bukan dikaitkan pada prestasi kerjanya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

Sistem Hasil (*output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu berdasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lama waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan pada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

Kebajikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja secara sungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar, jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan. Pada sistem hasil yang perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan, karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya. Kelemahan sistem ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Kebijaksanaan Kompensasi

Kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi kita ketahui terdiri dari kompensasi langsung (gaji/upah/upah intensif) dan kompensasi tidak langsung

(kesejahteraan karyawan), jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka kehadiran karyawan akan lebih baik. Misalnya, susunan kompensasi ditetapkan langsung sebesar 60% dari pendapatan (*income*) sedangkan kompensasi tidak langsung sebesar 40% dari pendapatannya akan memperbaiki kehadiran karyawan. (Wibowo, 2014: 67)

Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Bank syariah di Palembang. Teknik pengambilan sampel dengan pengambilan sampel terpilih (*non probability sampling*) yaitu dengan *purposive sampling*. Sehingga diperoleh sampel dalam penelitian ini yaitu; PT. Bank BNI Syariah Palembang.

Teknik Analisis Data

Metode penelitian menggunakan *deskriptive analysis*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *content analysis* yaitu dengan melakukan elaborasi mendalam terhadap substansi tema-tema hasil wawancara yang dilakukan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Mekanisme Penerapan Sistem Kompensasi pada Dunia Perbankan Syariah di Kota Palembang

Kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi, akan tetapi jika kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

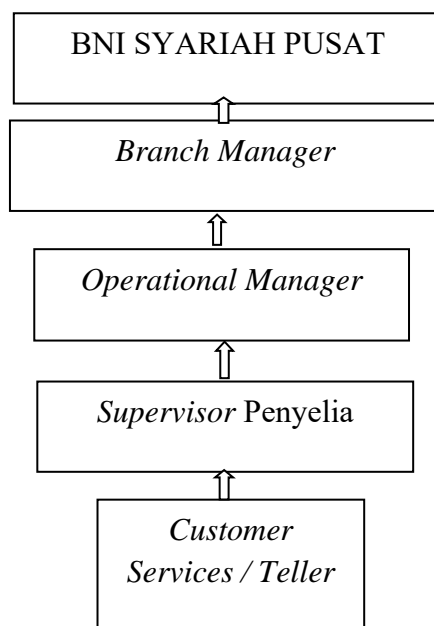
Berdasarkan hasil wawancara dengan Hilvia, *Customer Services*, mekanisme penerapan sistem kompensasi pada Dunia Perbankan disesuaikan dengan target yang dicapai oleh organisasi Perbankan, artinya apabila organisasi Perbankan memperoleh keuntungan yang lebih besar maka karyawan akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar, sebaliknya apabila keuntungan yang di peroleh organisasi Perbankan sedikit maka karyawan akan mendapatkan kompensasi yang sedikit pula. Selain dilihat dari keuntungan yang di peroleh organisasi Perbankan, kinerja karyawan ikut berperan serta dalam upaya penentuan kompensasi.

Menurut Rina Mardiana, *General Affairs Head*, kriteria penilaian kinerja karyawan dibagi dalam lima kategori yaitu sangat memuaskan, memuaskan, cukup, kurang dan tanpa penilaian. Dalam penilaian tersebut semua karyawan dinilai berdasarkan kinerja masing-masing atau *person to person* bukan secara tim / unit. Yang menjadi penilai terhadap karyawan adalah penyelia pada unit

masing-masing, contohnya pada unit pelayanan yang berhak menilai kinerja *customer services* dan *teller* adalah *supervivor* penyelia atau dalam hal ini kepala unit *customer services*. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada bagan berikut ini:

Bagan 1.

Mekanisme Penilaian Kompensasi di Dunia Perbankan



Pada gambar di atas dapat dijelaskan mekanisme penilaian kompensasi bagi *Customer Services* dan *Teller* yaitu dimulai oleh penilaian dari supervisor penyelia yaitu kepala unit *customer services* yang dapat melihat dan menilai secara langsung kinerja mereka. Setelah supervisor penyelia telah menilai keseluruhan dari *Customer Services* dan *Teller* maka selanjutnya yang berwenang untuk memberikan penilaian adalah *Operational Manager* dalam hal ini dapat menyetujui hasil penilaian yang telah dibuat oleh supervisor penyelia ataupun mengubah hasil yang telah dibuat dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Selanjutnya *Operational Manager* memberikan penilaian tersebut kepada *Branch Manager* yang merupakan pemegang keputusan final para karyawan akan dikategorikan dalam kategori sangat memuaskan, memuaskan, cukup, kurang ataupun dalam kategori tanpa penilaian. Selanjutnya barulah Perbankan Syariah Pusat yang akan memberikan kompensasi sesuai dengan kategori penilaian yang di berikan oleh Dunia Perbankan.

Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Dunia Perbankan

Sistem kinerja karyawan terhadap nasabah bisa diartikan sebagai rangkaian tata kerja dan prosedur kerja yang kemudian membentuk suatu kebulatan pola tertentu dalam rangka melaksanakan suatu bidang pekerjaan. Dalam dunia perorganisasi Perbankan bisa berjalan sesuai dengan *wata'awanu 'alal birri wattaqwa*. Disinilah letak tujuan konstruktif baiknya dalam suatu pekerjaan yang disertai dengan kebajikan. (Sinn, 2014: 48).

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh manajer dalam melakukan sebuah evaluasi dalam menentukan tingkat kinerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan timbal balik berkenaan dengan prestasi mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi Perbankan. Dalam penilaian kompensasi karyawanpun tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. (Gary, 2011: 102)

Pada nilai normatif juga dijelaskan bahwa sistem penilaian prestasi kerja sangat penting artinya untuk pengembangan sumber daya manusia. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sebagai sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan diperlakukan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan. Bagi karyawan, penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Karyawan merasa bahwa dengan cara tersebut hasil kerja dapat dinilai oleh perusahaan dengan profesional dan sekaligus nilai kekurangan yang ada dalam diri individu karyawan dapat diketahui. Kekurangan tersebut dapat menjadi perbaikan yang pada akhirnya akan menimbulkan dorongan untuk memperbaiki secara bertahap. (Moekijat, 2013: 25)

Elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran-ukuran kriteria tersebut dan personalia merancang sistem penilaian prestasi kerja tetapi mereka yang melakukan penilaian prestasi kerja pada umumnya atasan langsung karyawan yang bersangkutan, hal ini bertujuan agar prestasi kerja sekecil apapun dapat di hargai dan kesalahan kerja sekecil apapun juga bisa di perbaiki.

Pada Dunia Perbankan sendiri memberlakukan beberapa elemen penilaian kompensasi diantara:

1. Faktor kehadiran kerja karyawan
Kehadiran atau absensi karyawan merupakan faktor penting dalam penilaian kerja. Karyawan yang absensi kehadirannya dibawah 80% maka penilaian terhadapnya berakibat jelek dan sebaliknya apabila karyawan tersebut absensi kehadirannya 95% maka penilaiannya baik.
2. Standar kuantitas dan kualitas
Standar kuantitas suatu organisasi Perbankan adalah tergantung pada kinerja karyawan untuk mendapat keuntungan. Apabila tujuan itu tercapai maka ini termasuk kategori baik atau sangat baik tetapi jika tujuan organisasi Perbankan tidak tercapai maka penilaiannya jelek. Standar penilaian kualitas pada Dunia Perbankan tergantung pada besarnya pendapatan atau keuntungan (margin) yang dihasilkan dalam kegiatan usahanya.
3. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4. Perilaku

Untuk tugas yang bersifat *instrinsik*, misalnya penyelia, maka penilaian prestasi kerja ditekankan pada penilaian terhadap perilaku, seperti ketepatan waktu memberikan laporan, kesesuaian gaya kepemimpinan, efisiensi dan efektivitas pengambilan keputusan, tingkat absensi.

5. Pengetahuan Pekerjaan

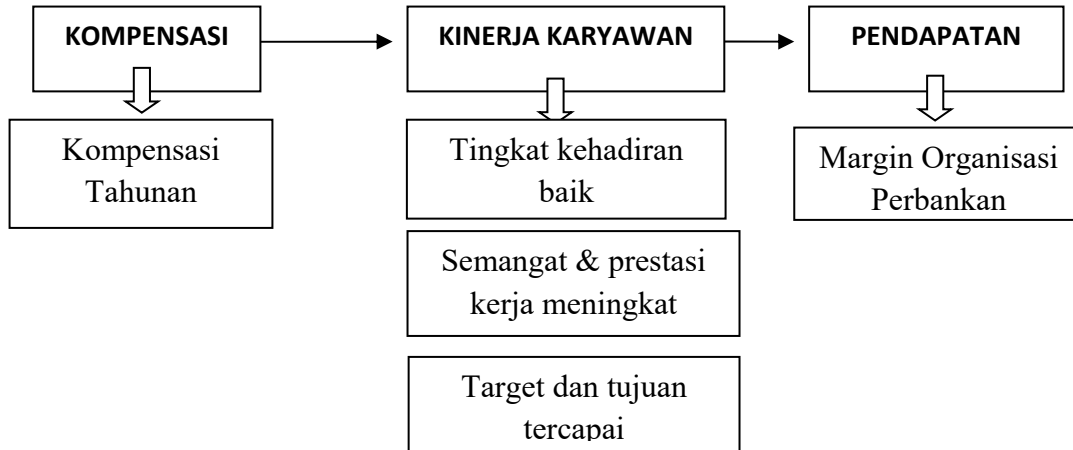
Pengetahuan Pekerjaan merupakan tingkat pengetahuan yang terkait dalam tugas dan wewenang karyawan, hal ini juga menjadi dasar penilaian untuk mengetahui sejauh mana karyawan mengerti akan tugas dan wewenangnya.

6. Untuk standar inisiatif, sikap, kerja sama, keberhasilan, pemeliharaan, kerajinan, dapat dinilai dari hasil kerjanya sehari-hari dan kemudian menjadi catatan bagi penyelia unit masing – masing.

Pemberian kompensasi merupakan suatu cara yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada pendapatan perusahaan. Karena dengan pemberian kompensasi, karyawan akan terdorong untuk mau bekerja giat dan bekerja lebih optimal. Sudah banyak diketahui bahwa setiap perusahaan sudah pasti memanfaatkan sumber daya manusia dalam pengelolaannya, mulai tahap awal sampai tahap akhir. Untuk itu perusahaan dalam pemanfaatan sumber daya manusia harus mempertimbangkan motivasi karyawannya, agar didalam pelaksanaan kegiatannya tidak mengalami hambatan-hambatan yang dapat menjadi permasalahan yang imbasnya dapat menghambat kegiatan didalam perusahaan.

Dalam pemberian kompensasi, tentulah suatu perusahaan menginginkan adanya timbal balik yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan, salah satunya dengan meningkatkan pendapatan. Begitu juga pada Dunia Perbankan, pemberian kompensasi sangatlah berdampak terhadap pendapatan organisasi Perbankan. Karena dengan diberikannya kompensasi tahunan karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja dan mencapai tujuan organisasi Perbankan.

Bagan 2
Kompensasi Berdampak Pada Pendapatan



Dari hasil penelitian ini adanya kompensasi tahunan yang diberikan, semangat kerja karyawan semakin meningkat, serta kedisiplinan karyawan juga meningkat, itu bisa dilihat dari tingkat kehadiran yang baik dari karyawan, semangat dan prestasi kerja meningkat, serta target dan tujuan kerjapun tercapai. Dan dengan terjadinya hal tersebut justru akan berpengaruh besar pada pendapatan organisasi Perbankan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hilvia, *Customer Services*, menyatakan bahwa keberadaan kompensasi tahunan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Dunia Perbankan contohnya saja banyak karyawan yang makin tahun prestasi kerjanya semakin meningkat secara signifikan. Kompensasi merupakan cerminan dari kinerja karyawan selama satu tahun dan penilaiannya bersifat individual. Beliau juga menyatakan bahwa tidak ada yang namanya "*penumpang gelap*" disini, semua karyawan di nilai dan di kategorikan sesuai dengan apa yang telah dicapainya. Menurutnya, PT. Organisasi Perbankan BNI Syariah benar – benar memperhatikan kesejahteraan karyawannya melalui kompensasi tahunan.

Selain itu menurut Rina Mardiana, *General Affairs Head*, pemberian kompensasi dirasa sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan hidup, karena kompensasi dianggap sebagai bonus tahunan yang di berikan oleh PT. Organisasi Perbankan BNI Syariah kepada karyawan di luar dari gaji pokok dan uang makan. Menurutnya setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda namun dengan adanya kompensasi telah meringankan biaya hidup dan kebutuhan keluarga karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Mekanisme pemberian kompensasi pada Dunia Perbankan disesuaikan dengan target yang dicapai oleh organisasi Perbankan. Artinya apabila organisasi Perbankan memperoleh keuntungan yang lebih besar maka karyawan akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar, sebaliknya apabila keuntungan yang di peroleh organisasi Perbankan sedikit maka karyawan akan mendapatkan kompensasi yang sedikit pula. Selain dilihat dari keuntungan yang di peroleh organisasi Perbankan, kinerja karyawan ikut berperan serta dalam upaya penentuan kompensasi.
2. Pemberian kompensasi pada Dunia Perbankan dirasakan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Dunia Perbankan karena kompensasi merupakan cerminan dari kinerja karyawan selama satu tahun dan penilaiannya bersifat individual. Semua karyawan di nilai dan di kategorikan sesuai dengan apa yang telah dicapainya dan Perbankan Syariah benar – benar memperhatikan kesejahteraan karyawannya melalui kompensasi tahunan. Pemberian kompensasi dirasa sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan hidup, karena kompensasi dianggap sebagai bonus tahunan yang di berikan oleh organisasi Perbankan Syariah kepada karyawan di luar dari gaji pokok dan uang makan.

Saran

Penelitian ini menyarankan kepada para manager bahwa salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan perlu distimulasi dengan bonus atau kompensasi sebagai penghargaan atas dedikasi yang telah dilakukan.

Daftar Pustaka

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. 2012. *Manajemen Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Antonio. M.Syafi'i, *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*. Edisi I, Jakarta Penerbit Gema Insani Perss, 2001.
- Antonio. Muhammad Syafi'i, *Bank Syari'ah bagi Bankir dan Praktisi Keuangan*, Jakarta: Tazkia Institut dan Bank Indonesia, 1999.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2010. *Pemasaran Organisasi Perbankan*. Jakarta: Kencana.
- Latumaerissa, Julius. 2011. *Organisasi Perbankan dan Lembaga Keuangan Lain*. Jakarta: Salemba Empat
- Maarif, Muhammad Samsul. 2014. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: PT. Penerbit IPB Press.
- Moekijat. 2013. *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nikensari, Sri Indah. 2012. *Perorganisasi Perbankan Syariah: Prinsip, Sejarah Dan Aplikasinya*. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra.
- Notoatmodjo. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- PB, Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prespektif Partnership Dan Kolektivitas*. Jakarta: PT. Suka Buku.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prespektif Partnership Dan Kolektivitas*. Jakarta: PT. Suka Buku.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Undang-undang Perbankan RI No. 10. 1998 Tentang Perubahan Atas Undang-undang No.7 Tahun 1992 Tentang Perbankan.

Undang-undang No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah